

Таблица 1- Характеристика методов увеличения эффективности бизнеса

Методы	Характеристика
1. Соблюдение бизнес этики	Это правила и принципы ведения , которые определяют, что морально правильно и неправильно в деловой атмосфере. Выражаются в уважении к партнерам, сотрудникам и клиентам, в прозрачности ведения бизнеса, в соблюдении обязательств.
2.Автоматизация бизнес-процессов	Это трансформация бизнес-процессов в цифровую форму, состоящая из интеграции программных приложений во всей организации. Приводит к улучшению качества обслуживания и снижению затрат.
3.Выход на интернет площадки	Это создание от простых текстовых страниц до сложных web-приложений с помощью которых появляется возможность привлечения клиентов с помощью таких площадок как: YouTube, Instagram, Facebook ,Telegram и так далее.
4.Мотивация персонала	Это процесс, направленный на увеличение вовлеченности сотрудника и понимание им целей организации. Данный элемент кадровой политики позволяет сформировать штат , улучшить производительность труда , а также уменьшить “текучесть” кадров.
5.Аутсорсинг	Это процесс найма человека или компании на основании договора для выполнения определенных задач. Этот способ сокращает затраты на оплату труда и позволяет сделать штат более мобильным

Источник: Собственная разработка авторов на основании [2].

На основании таблицы 1 видно, что каждый путь увеличения эффективности предприятия имеет свое влияние на формирование и закрепление организации на рынке, а также регулируют отношения как внутри компании, так и во внешней среде. При правильном выборе метода и внедрения его в рабочую среду экономические показатели предприятия будут расти, а расходы уменьшаться [2].

Заключение. Процесс повышения эффективности предпринимательской деятельности- это сложный и времязатратный процесс, который требует тщательного выбора метода или комбинации методов для их осуществления. Результатом анализа методов станет интенсивный рост прибыли предприятия.

ЛИТЕРАТУРА

1. Современное состояние и развитие предпринимательской деятельности в Республике Беларусь [Электронный ресурс]-Режим доступа: <http://ced.by/ru/publication/~shownews/2019-09-25-msp> - Дата доступа: 10.03.2020.

2. Экономика предприятия. Пути повышения эффективности деятельности [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://econ.wikireading.ru/30286> – Дата доступа : 11.03.2020

УДК 334.7

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ МАЛОГО БИЗНЕСА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

*И.А. Семенюк студент группы 10503118 ФММП БНТУ,
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Е.В. Бертош*

Резюме – Малые предприятия – это один из важнейших сегментов рынка. На доли компаний приходится 8,7 % ВВП страны. Малые предприятия в большинстве своем представлены организациями сферы услуг и промышленности, однако на территории Республики Беларусь развивается необходимая инфраструктура поддержки малого бизнеса для расширения сфер деятельности малых компаний. В данной работе будет рассмотрена инфраструктура поддержки малого бизнеса, проблемы, связанные с данной сферой предпринимательства и возможные пути решения этих проблем.

Summary – Small enterprises are one of the most important market segments. Companies account for 8.7% of the country's GDP. Small enterprises are mostly represented by organizations in the services and industry sectors, however, the necessary infrastructure to support small businesses is expanding on the territory of the Republic of Belarus to expand the scope of activities of small companies. In this paper, we will consider the infrastructure for supporting small businesses, the problems associated with this area of entrepreneurship, and possible solutions to these problems.

Введение. Предприятия малого бизнеса осуществляют свою деятельность на основе Указа Президента Республики Беларусь от 19.07.1996г. №262 «О государственной поддержке малого предпринимательства» и Законом Республики Беларусь «О государственной поддержке малого предпринимательства в Республике Беларусь» (ст. 98 Закона) [4]. К данной сфере относят организации, без образования юридического лица и юридическое лицо со среднесписочной численностью работников: в промышленной сфере – не более 100 человек, в сельскохозяйственной и научно-технической отраслях – не более 60 человек, в непромышленной сфере – не более 25 человек, в оптовой и розничной торговле до 50-и и 30-и соответственно. Увеличение числа компаний

малого бизнеса способствуют увеличению числа рабочих мест, развитию предпринимательства и увеличению степени инновационной активности. Одной из важнейших особенностей компаний малого бизнеса является их гибкость и возможность быстрой и эффективной переориентации на другой вид деятельности. Эта сфера бизнеса является одной из важнейшей составляющей национальной экономики, однако она чувствительна к экономическим колебаниям и имеет небольшие производственные мощности. В связи с этим требуется развитая инфраструктура для поддержки и развития малого бизнеса. В Республике Беларусь с начала 2010 года на государственной основе развиваются организации, для поддержки малого бизнеса. Ими являются центры поддержки и инкубаторы малого предпринимательства.

Основная часть. В начале 2000-х годов на территории Республики Беларусь насчитывалось более 26 тыс., а на 01.02.2020 года их количество составляет 105 051 единиц. По территориальному распределению в городе Минске зарегистрировано 41 848 (39,83%), в Брестской области 9 951 (9,47%), Витебской области 8 323 (7,92%), в Гомельской области 9 647 (9,18%), в Гродненской области 7 845 (7,47%), в Минской области 19 342 (18,41%) и в Могилевской области 8 095 (7,7%) организаций-субъектов малого бизнеса [2]. Доля в ВВП страны составляет 8,7% страны [5]. Наибольший удельный вес предприятий малого бизнеса работает в сфере промышленности, торговле и строительстве, в наименьший по численности является ИТ сфера. Информация по отраслевому распределению представлены на рисунке 1.

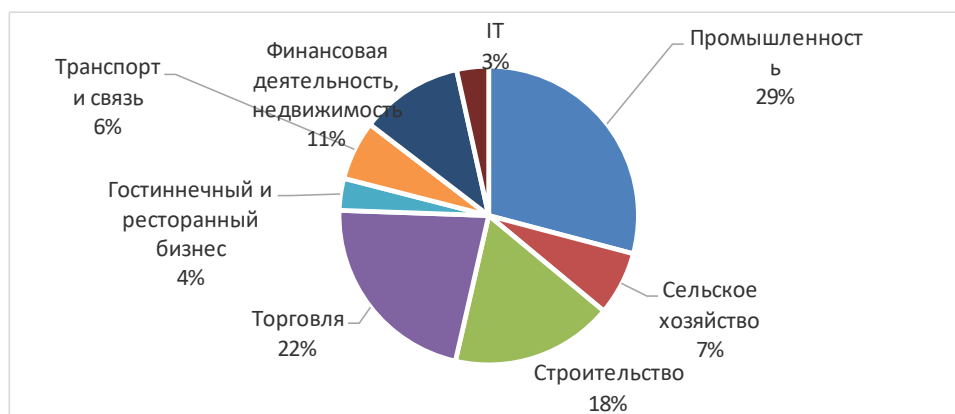


Рисунок 1 – Отраслевое распределение малого предпринимательства

Источник: собственная разработка автора на основании [3].

Однако, на сегодняшний день малое предпринимательство развивается достаточно медленно. Это обусловлено следующими причинами, среди которых отсутствие высококвалифицированных специалистов в сфере управления малым бизнесом, знающих специфику данных предприятий и особенности управления ими; слабая инфраструктура для поддержки малого бизнеса со стороны государства и др.

Анализируя вышеперечисленные данные, можно сделать выводы об некоторых проблемах развития малого предпринимательства в Беларуси, а именно: малая доля компаний малого и среднего бизнеса занята в ИТ и финансовой сферах (3152 и 11556 компаний соответственно), а наибольший удельный вес промышленной сфере (30465 предприятий) [3, с 2]; затруднено развитие научно-технической и промышленных отраслей в связи с неравномерным распределением предприятий по территории республики; сложная система налогообложения предпринимательства; большинство налоговых льгот распространяется на предприятия, которые зарегистрированы в сельской местности.

На сегодняшний день в Республике Беларусь активно развивают инфраструктуру поддержки малого бизнеса с целью поддержки их развития с этапа становления и до момента достижения ими финансовой самостоятельности. Данная инфраструктура представляет собой совокупность центров поддержки предпринимательства и инкубаторов малого предпринимательства. Под данными субъектами понимаются некоммерческие организации, которые оказывают помощь субъектам малого предпринимательства в осуществлении предпринимательской деятельности. На первое января 2019 года в Республике Беларусь действует 105 центров поддержки и 25 инкубаторов [1].

Целью работы центров поддержки предпринимательства является оказание помощи в получении финансовых и трудовых ресурсов для малых предприятий, консультативных услуг в рамках организации производственного процесса и предпринимательской деятельности, налаживание контактов с иными компаниями для дальнейшего сотрудничества и т.п. Инкубаторы малого предпринимательства занимаются созданием благоприятных условиях для развития сектора малого бизнеса, а так же оказывают материальную помощь, предоставляя в аренду помещения, оборудование. Несмотря на то, что эти организации действуют на протяжении 10-и лет, инфраструктура для развития малого предпринимательства все еще не развита. Существуют барьеры, для полноценного функционирования центров поддержки и инкубаторов, а именно:

1. Организация финансовой помощи проводится на конкурсной основе.
2. Несовершенство системы налогообложения, что создает препятствия в осуществлении финансовой помощи.
3. Трудности в поисках новых инвесторов и квалифицированных кадров.
4. Сложности в продвижении продукции на внутренний и внешний рынки.

Заключение. В Республике Беларусь малый бизнес активно развивается, однако существуют определенные барьеры для их развития: несовершенство налогообложения и системы льгот, для малого бизнеса; трудности в получении финансовой поддержки; поисках рыночной ниши и внедрение инновационных технологий в производство; отсутствие достаточного количества высоко квалифицированных кадров. Данные проблемы можно решить при помощи содействия со стороны государства по подготовке кадров; дальнейшего развития субъектов инновационной инфраструктуры и соответствующих финансовых и налоговых преференций.

ЛИТЕРАТУРА

1. Министерство экономики Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.economy.gov.by/> – Дата доступа: 10.03.2020
2. Министерство по налогам и сборам Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nalog.gov.by/> – Дата доступа: 7.03.2020
3. Состояние малого и среднего частного бизнеса в Беларуси в 2018 году. Аналитический обзор. [Электронный ресурс] // Исследовательский центр ИПМ. – Режим доступа: <http://www.research.by/webroot/delivery/files/sr2018r02.pdf/>. – Дата доступа: 8.03.2020
4. Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://pravo.by/> – Дата доступа: 10.03.2020
5. Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа <https://www.belstat.gov.by/> – Дата доступа: 8.03.2020.

УДК 339

ЭФФЕКТИВНЫЙ ПОДБОР ПЕРСОНАЛА СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

*Д.А. Сидорович, Л. Пенязь студенты группы 10503317 ФММП БНТУ,
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент О.Н. Монтик*

Резюме – В данной статье рассмотрен процесс подбора персонала, описаны основные аспекты, определяющие эффективность работы персонала. Даны рекомендации для эффективного осуществления принятия кандидатов на должность.

Summary – This article discusses the recruitment process, describes the main aspects that determine the effectiveness of staff. Recommendations are given for the effective implementation of the adoption of candidates for the position.

Введение. Когда возникает необходимость в найме нового персонала разрабатывается специальная стратегия, ведь основная цель есть удовлетворение потребности организации в новых сотрудниках. Прием на работу – это комплекс действий, благодаря которым осуществляется поиск специалистов, подходящих для данной должности. Новый сотрудник должен содействовать в выполнении требований, направленных на достижение целей организации. Найм сотрудников осуществляется по определенному плану: подбор персонала, отбор персонала, принятие окончательного решения, адаптация.

Основная часть. Подбор персонала – первый и ключевой этап в работе с кадрами, включающий в себя расчет потребности в персонале, построение модели рабочих мест, профессиональный отбор кадров и формирование резерва [1].

Основными аспектами, определяющими эффективность работы по подбору персонала, являются: - постановка промежуточных и конечных целей организации; -разработка эффективной стратегии по достижению этих целей [2].

Определение требований персонала также является важной частью процесса подбора персонала.

Кандидатов обычно находят из источников. На сегодняшний день их существует 2 вида: Внешние и внутренние. Внешние – это источники, где поиск нового штата сотрудников осуществляется во внешней среде, то есть за пределами организации. Они наиболее распространены в современном мире, так как ресурсы компании чаще всего ограничены. Кроме того, эти источники можно разделить на два типа: бесплатные или платные. К бесплатным относятся: сотрудничество с высшими учебными заведениям, государственные агентства занятости, сайты по трудоустройству, сообщества и социальных сетях и так далее. Платными источниками могут быть агентства по трудоустройству, публикации в средствах массовой информации. Также к внешним источникам относятся: -люди, которые занимаются самостоятельным поиском работы; -люди, которые узнали о вакансии «по знакомству»; -реклама в средствах массовой информации.